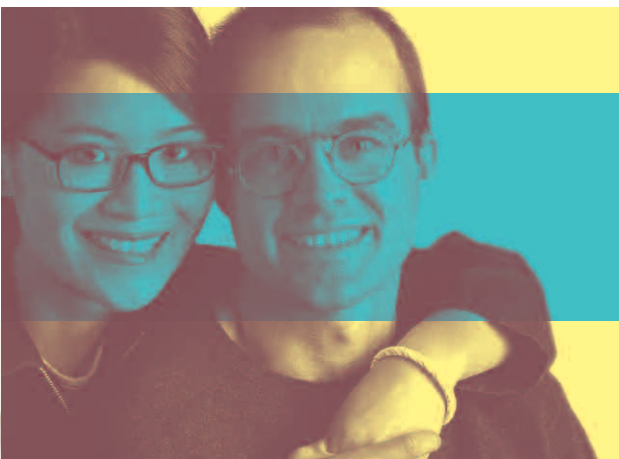


CHANGER SON REGARD SUR LE HANDICAP



Editorial

Il est dans la culture d'Essilor de promouvoir l'autonomie, la diversité, la reconnaissance des compétences et performances de tous.

Nous voulons faire en sorte que chacun puisse jouer son rôle dans l'entreprise et que les salariés travaillent tous ensemble, dans un esprit d'équipe, d'équité et de solidarité.

REPÈRES
REPÈRES
REPÈRES
REPÈRES
REPÈRES



La signature d'un accord en faveur de l'Emploi et du Handicap s'inscrit dans cette logique.

Il est le fruit d'une démarche volontariste et traduit un engagement fort d'Essilor.

Cet accord est une étape importante. Il est issu de réflexions ayant impliqué la communauté des Ressources Humaines, les opérationnels et les partenaires sociaux, associés dans une démarche qui s'inscrit, comme toujours chez nous, sur la durée.

Chez Essilor, 90% des personnes handicapées se sont vues reconnaître le statut de travailleurs handicapés après leur embauche, suite à des accidents de la vie. Nous sommes fiers d'avoir pu les maintenir dans leurs postes.

(suite . . .)

(suite . . .)

Parmi les actions prévues, nous avons donc choisi de travailler, en priorité, sur ce maintien dans le poste, pour faire en sorte que leurs carrières se poursuivent dans les meilleures conditions. Nous nous engageons également à recruter davantage de travailleurs handicapés et à collaborer avec des entreprises du secteur protégé.

La sensibilisation sur le sujet passe notamment par la diffusion de cette plaquette, qui s'adresse à la fois aux personnes valides, dont la connaissance et le regard sur le handicap dans l'entreprise doivent évoluer, et aux personnes handicapées, bénéficiaires des mesures actées.



REPÈRES
REPÈRES
REPÈRES
REPÈRES
REPÈRES



QU'EST-CE QUE LE HANDICAP ?

Le handicap est défini comme :

“Toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans un environnement par une personne en raison d'une altération substantielle durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles mentales cognitives ou psychiques d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.” selon la loi du 11 février 2005

Ces limitations peuvent donc avoir des origines très diverses : de naissance, liées à des maladies, liées à des accidents.

Chacun doit comprendre que les “accidents de la vie” ne concernent pas que les autres. Chacun doit aussi connaître l'engagement de l'entreprise et les actions qu'elle met en place pour favoriser l'emploi des personnes handicapées.

Je suis personnellement très fier que l'entreprise et les salariés d'Essilor se mobilisent. Je suis convaincu que, tous ensemble, en nous appuyant sur les valeurs qui nous sont chères, nous progresserons et ferons progresser l'entreprise et l'emploi des personnes handicapées.

Xavier Fontanet
Président Directeur Général

AAH	Allocation Adulte Handicapé
AGEFIPH	Association pour la Gestion du Fond pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
CCE	Comité Central d'Entreprise
CDAPH	Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées
CE	Comité d'Entreprise
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
COTOREP	Commission Technique d'Orientat ion et de Reclassement
DP	Délégué du Personnel
DRH	Direction des Ressources Humaines
IPP	Invalité Partielle Permanente
RCS	Réunion Cadres Supérieurs
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Les différentes modalités de reconnaissance du handicap

Il existe différentes modalités de reconnaissance du handicap :

- Etre reconnu par le CDAPH (ex COTOREP)
- Avoir obtenu auprès de la Sécurité Sociale, une Invalidité Partielle Permanente (IPP) au moins égale à 10%
- Etre titulaire d'une pension d'invalidité par la Sécurité Sociale, lorsque l'invalidité réduit de 2/3 la capacité de gain ou de travail
- Etre titulaire d'une pension militaire
- Etre titulaire d'une carte d'invalidité
- Etre bénéficiaire de l'Allocation Adulte Handicapé
- Autres...

INFOZOOM

Seules les personnes reconnues officiellement, ou en voie de l'être, peuvent bénéficier des mesures de l'accord d'entreprise Essilor. La démarche de demande de reconnaissance est à l'initiative de la personne. Celle-ci pourra, si elle le souhaite, être conseillée et accompagnée par nos services de santé, nos services sociaux ou les équipes de Relations Humaines, en toute confidentialité.

Remarque : Tous les coûts liés à cette démarche de reconnaissance sont pris en charge financièrement par la Mission Handicap.

LES MOYENS MIS EN PLACE PAR ESSILOR

En signant un accord d'entreprise valable pour la période 2007/2009, Essilor a décidé de se doter des moyens nécessaires pour accompagner sa politique en terme de ressources humaines, de budget et d'organisation.

Le périmètre de l'accord englobe tous les sites d'Essilor en France.

Le budget

Essilor s'engage à financer les actions en faveur de l'emploi ou le maintien des personnes reconnues handicapées à hauteur de ce que la société aurait dû payer à l'AGEFIPH en l'absence d'accord.

Un budget dédié est géré par le Chargé de Mission.



Les intervenants

Le projet Handicap est une démarche décentralisée, impulsée et soutenue en central par le Chargé de Mission Handicap. Sous l'autorité du DRH France, celui-ci est missionné pour la mise en place de l'accord.

Pour une expertise et une approche terrain, il appuiera ses actions sur :

- Les médecins du travail et les infirmières
- Les assistantes sociales
- L'ergonome central ou son correspondant local

Pour la connaissance du personnel et pour le suivi administratif, il s'appuiera sur :

- Les services Ressources Humaines locaux et centraux.

En support local de la politique, il travaillera avec :

- Des correspondants Handicap de site, nommés par les chefs d'établissement, qui seront les relais locaux du Chargé de Mission.

Pour la connaissance locale de l'environnement du travail et la représentation du personnel, il consultera aussi souvent que nécessaire :

- Les CHSCT locaux. Selon le code du travail, les CHSCT sont consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur les aménagements de poste...

INFOZOOM

Evidemment, l'appui des managers, qui sont les décideurs dans ce domaine est indispensable, et l'implication de l'ensemble des collègues de la personne handicapée est souhaitable.

Le suivi du projet en interne

S'appuyant sur les rapports des correspondants locaux, le Chargé de Mission établira chaque année un rapport consolidé, concernant les éléments qualitatifs et quantitatifs du projet.

Ce rapport sera présenté et commenté à la commission de suivi en mars de chaque année.

Présidée par le DRH France, cette commission est composée de deux personnes par syndicat signataire de l'accord.

La commission sera donc informée de la réalisation des actions programmées et des difficultés rencontrées.

Elle formulera une appréciation sur la teneur du bilan.

Une réunion intermédiaire se tiendra chaque année en septembre.

Le CCE et les différents CHSCT en seront informés.

...et en externe

Une fois par an, ce rapport sera transmis à l'administration du travail du Val de Marne.

En effet, la Direction du travail du siège d'Essilor a en charge le suivi de la réalisation des engagements de l'accord.

UN PLAN DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION

Essilor s'engage à promouvoir l'accord signé et les actions initiées, à la fois auprès de ses salariés, mais aussi à l'extérieur de l'entreprise.



En interne

Des actions de communication seront menées à destination des instances dirigeantes, de l'encadrement, des institutions représentatives du personnel (CCE, CE, CHSCT, DP) et plus largement, de l'ensemble des collaborateurs.

L'objectif de ces actions est d'ancrer l'emploi des personnes handicapées dans la **culture de l'entreprise** en l'affirmant comme une composante naturelle de notre politique sociale.

La communication visera donc à dédramatiser le handicap et à convaincre les différents publics de l'apport positif que peuvent avoir des personnes handicapées dans une équipe.

Une information régulière sera donnée sur les actions développées et sur les résultats obtenus via tous les supports d'information de l'entreprise.

Des moyens de sensibilisation seront imaginés pour que chacun replace le handicap dans la nécessaire diversité des effectifs de la société.

Quelques exemples :

- Flash info
- Des articles dans la newsletter Encadrement "Repères", dans les Journaux Internes de l'entreprise et les Intranets
- Des présentations lors de réunions (RCS, CE,...)
- La diffusion de cette plaquette
- Une sensibilisation de l'ensemble de l'encadrement sur la diversité avec un focus sur le handicap

En externe

Essilor souhaite donner une plus grande visibilité à son engagement.

Dans le cadre de l'intégration de nouveaux embauchés, il est important que les personnes handicapées n'hésitent pas à répondre à nos offres d'emploi et nous proposent leurs candidatures spontanées.



Ainsi, Essilor mentionnera sa démarche en faveur de l'intégration des travailleurs handicapés, dans le cadre de ses activités de recrutement, notamment sur le site "www.essilor-recrute.com", et également lors de sa participation à des forums et salons de recrutement ou de sa collaboration avec des cabinets de recrutement....



REPÈRES
REPÈRES
REPÈRES
REPÈRES
REPÈRES

